

## KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

**Arina Ichdatul Aliyah**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR) Darul Ulum Kubu Raya  
[arinaichdatulaly@gmail.com](mailto:arinaichdatulaly@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze how leadership in organizations influences subordinates to work together, thus supporting organizational success and creating harmonious working relationships, both individually and in groups. In organizations, leaders function not only as decision-makers but also as motivators, communicators, and directors who build a shared vision. This study used a literature study method by collecting secondary and primary data from scientific journals, books, and relevant academic literature. Literature selection was carried out selectively to ensure the relevance and validity of the data. Analysis was conducted descriptively and critically to examine the leadership system, including organizational structure, goals, and behavior. The results of the study indicate that leadership plays a central role in running an organization. In addition, motivation, effective communication, and a collaborative work environment are important factors in achieving expected performance. These findings confirm that the study of leadership in organizations is an important foundation for leaders in providing motivation and innovation to organizational members in the era of globalization.*

**Keywords:** Leadership; Leadership style; Organization; Goals.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana kepemimpinan dalam organisasi memengaruhi bawahan agar mampu bekerja sama sehingga mendukung keberhasilan organisasi dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, baik secara individual maupun kelompok. Dalam organisasi, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, komunikator, serta pengarah yang membangun visi bersama. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan mengumpulkan data sekunder dan primer dari jurnal ilmiah, buku, serta literatur akademik yang relevan. Pemilihan literatur dilakukan secara selektif untuk memastikan relevansi dan validitas data. Analisis dilakukan secara deskriptif-kritis untuk mengkaji sistem kepemimpinan yang meliputi struktur, tujuan, dan perilaku organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menjalankan organisasi. Selain itu, motivasi, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja kolaboratif menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Temuan ini menegaskan bahwa kajian mengenai kepemimpinan dalam organisasi merupakan landasan penting bagi pemimpin dalam memberikan motivasi dan inovasi kepada anggota organisasi di era globalisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan; Organisasi; Tujuan.

## PENDAHULUAN

Pemimpin adalah tokoh kunci dalam sebuah organisasi. Ia ibarat nahkoda kapal yang memegang kendali penuh selama pelayaran menuju tujuan. Begitu pula pemimpin dalam organisasi: dia mengatur seluruh proses dan menentukan langkah yang kemudian diikuti oleh anggota timnya (Lusitania dkk., 2023).

Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin agar bisa berfungsi dengan baik tanpa pemimpin, sulit bagi organisasi untuk mengelola semua elemen dan komponen internal secara efektif (Fallo, 2021). Pemilihan pemimpin bukanlah sekadar formalitas; ada kriteria khusus yang harus dipenuhi, termasuk kemampuan berpikir dan bertindak aspek-aspek ini sangat penting sebagai pertimbangan (Utami, 2021).

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah perubahan yang cepat, kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan memotivasi anggota menjadi semakin penting. Secara umum, kepemimpinan dalam organisasi berarti pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan berbagai sumber daya untuk mengorganisir dan menggerakkan tim agar dapat mencapai tujuan bersama.

Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan adalah kualitas pribadi yang dimiliki seorang pemimpin. Integritas, kejelasan visi, kemampuan berkomunikasi, keberanian, serta ketepatan dalam membuat keputusan menjadi ciri utama yang menentukan efektivitas seorang pemimpin. Dari berbagai kemampuan tersebut, komunikasi menjadi salah satu keterampilan yang paling menonjol. Pemimpin harus mampu menyampaikan tujuan, arahan, dan harapan secara jelas agar setiap anggota memahami perannya dalam organisasi.

Komunikasi yang dilakukan pun tidak selalu bersifat tatap muka. Dalam praktiknya, pesan dapat disampaikan melalui berbagai cara sesuai kebutuhan, baik melalui lisan, tulisan, maupun isyarat nonverbal. Ketiga bentuk komunikasi ini saling melengkapi dan berfungsi untuk memastikan informasi tersampaikan secara tepat. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, seorang pemimpin dapat membangun hubungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi anggota, serta menjaga aliran informasi tetap jelas dan terarah.

Di samping itu, keterampilan dalam memimpin tim menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Pemimpin harus mampu membaca potensi setiap anggota, mendorong mereka untuk berperan aktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Ketika aspek-aspek ini berjalan dengan baik, tim dapat bekerja lebih harmonis dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Seorang pemimpin harus mampu melihat jauh ke depan mengantisipasi perubahan, mengelola resistensi, dan membimbing organisasi agar bisa menyesuaikan diri dengan kondisi baru. Di samping itu, kepemimpinan tim menjadi aspek penting pemimpin diharapkan bisa memanfaatkan potensi tiap anggota, mendorong keterlibatan aktif, serta membangun budaya kerja yang mendukung dan memotivasi seluruh tim.

Ketika pemimpin memahami dan mempraktikkan aspek-aspek seperti manajemen perubahan, komunikasi, dan memimpin tim secara efektif dengan pengambilan keputusan tepat waktu hal itu memungkinkan tercapainya kinerja tinggi dan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Lebih luas, pertumbuhan dan transformasi organisasi (organisational growth & change) seharusnya dipandang sebagai proses terencana dan sengaja. Pemimpin perlu memahami bahwa keberadaannya sangat penting dalam mengenali dan memutuskan tujuan yang hendak dicapai organisasi. Untuk menjalankan peran itu, dibutuhkan stabilitas emosi dan perilaku adil. Kepemimpinan bukan sekadar otoritas, melainkan seni memotivasi orang lain untuk bekerja dengan semangat dan komitmen mencapai tujuan bersama (Aditya dkk., 2021). Memahami dan menguasai kepemimpinan tim, seorang pemimpin dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dan menciptakan

lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain kemampuan komunikasi,, manajemen perubahan, dan kepemimpinan tim, aspek penting lainnya perlu dipahami dan dikuasai oleh setiap pemimpin dalam organisasi dengan pengambilan keputusan yang tepat. Pertumbuhan serta transformasi dalam sebuah organisasi secara umum dipandang sebagai langkah strategis yang dilakukan secara terencana. Upaya sadar ini bertujuan untuk meningkatkan level efektivitas organisasi secara menyeluruh (Sholehah et al., 2023; Wahyudin et al., 2023).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena selaras dengan tujuan penelitian, yakni menekankan kajian teoritis dan konseptual mengenai kepemimpinan dalam organisasi, bukan pada pengumpulan data empiris di lapangan. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder, meliputi jurnal ilmiah, buku, artikel akademik, serta literatur relevan lainnya yang membahas kepemimpinan organisasi dan kaitannya dengan motivasi, inovasi, komunikasi, serta pencapaian tujuan. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas penulis atau penerbit, dan kemitakhiran publikasi, sehingga data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif-kritis, yaitu dengan memaparkan teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya, kemudian menelaahnya secara mendalam untuk menemukan pola, perbedaan, serta keterkaitan antar literatur yang tersedia. Analisis ini tidak sekadar menjelaskan kembali teori yang ada, tetapi juga mengkaji secara kritis hubungan antara kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan. Prosedur analisis data dilakukan melalui tiga alur utama: pertama, reduksi data untuk menyaring informasi yang sesuai dengan fokus studi; kedua, penyajian data yang disusun dalam bentuk deskripsi naratif yang sistematis; dan ketiga, penarikan kesimpulan melalui sintesis antara temuan di lapangan dengan teori yang relevan guna memberikan gambaran menyeluruh tentang kontribusi kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi. Diharapkan, penelitian ini dapat menghasilkan kajian yang komprehensif, sistematis, dan kritis, sehingga memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat pemahaman tentang pengembangan manajemen dan kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia bekerja secara sukarela demi tercapainya tujuan bersama. Dalam dunia organisasi, kepemimpinan tidak sekadar menggerakkan orang untuk bekerja, tetapi juga mencakup kemampuan merumuskan visi, misi, serta nilai-nilai yang menjadi landasan arah organisasi. Pemimpin berperan sebagai teladan yang mempengaruhi perilaku dan semangat kerja pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik bukan diukur dari banyaknya pengikut atau lamanya ia berada dalam posisi tersebut, melainkan dari kemampuannya membangun dan melahirkan pemimpin-pemimpin baru (Marayasa et al., 2020). Dengan kata lain, kualitas pemimpin tercermin dari kontribusinya dalam memberdayakan orang lain hingga mampu mengambil peran strategis dalam organisasi.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu lain agar menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi. Karena itu, setiap organisasi memerlukan sosok pemimpin yang memahami fungsi serta tanggung jawab kepemimpinan secara menyeluruh dan mampu menjalankan perannya secara efektif. Pemimpin yang demikian dapat mengarahkan anggota, menjaga sinergi, dan memastikan bahwa organisasi berjalan menuju tujuan yang telah direncanakan.

Beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya:

1. Kepemimpinan akan berjalan efektif ketika seorang pemimpin mampu mendapatkan penghargaan dan respek dari bawahannya. Penghormatan tersebut dapat tumbuh apabila pemimpin membangun kedekatan, membina hubungan yang positif, dan menumbuhkan rasa percaya, sehingga anggota bersedia mengikuti arahan dengan sukarela (Wirawan, 2020).
2. Efektivitas kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya bergantung pada jabatan yang disandang, tetapi terlihat dari kemampuan pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kepada timnya. Bahkan tindakan sederhana yang dilakukan pemimpin dapat memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja dan perilaku anggota tim (Sutrisno, 2021).
3. Pemimpin perlu memberikan kepercayaan serta porsi tanggung jawab yang memadai kepada bawahannya dalam menjalankan tugas. Ketika terjadi kesalahan, pemimpin tidak seharusnya langsung menyalahkan, tetapi memberikan bimbingan atau umpan balik yang membangun. Dengan pendekatan seperti ini, bawahan tidak akan ragu untuk berinisiatif maupun mengambil keputusan di masa mendatang (Busro, 2022).

pemimpin perlu memiliki sejumlah kemampuan penting, seperti kemampuan menganalisis situasi, bersikap fleksibel, serta berkomunikasi secara efektif. Kualitas kepemimpinan ini sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan sebuah kelompok. Menjadi pemimpin yang baik tidak cukup hanya didasarkan pada hubungan yang saling menyukai, tetapi dipengaruhi oleh berbagai aspek lainnya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai, yang tercermin dari kepribadian, keterampilan, karakter, bakat, maupun kewenangan yang dimilikinya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku berkelanjutan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi anggota organisasi guna meraih target yang telah ditetapkan. Hal ini merefleksikan cara pemimpin berinteraksi, mengambil kebijakan, dan merespons tingkat keterlibatan bawahannya. Arif et al. (2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus bersifat fleksibel; seorang pemimpin perlu menyesuaikan pendekatannya dengan kompetensi dan kebutuhan individu setiap anggota tim agar motivasi kerja tetap optimal. Oleh karena itu, efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam menyelaraskan gaya manajerial dengan dinamika situasi dan tantangan organisasi yang ada (Iswahyudi et al., 2023).

Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif, pemimpin perlu memahami karakteristik bawahannya terlebih dahulu, termasuk kelebihan

dan kekurangannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat digunakan secara tepat untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoptimalkan kinerja para pengikutnya.

### **Sifat Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat bervariasi sesuai dengan sifat dan karakteristik yang dimiliki seorang pemimpin. Perbedaan gaya ini memengaruhi bagaimana pemimpin menjalin hubungan, memberikan arahan, serta mengelola dinamika dalam kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Beberapa ciri yang kerap muncul dalam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Memiliki visi yang jelas dan ketegasan. Pemimpin yang visioner mampu merumuskan serta menyampaikan arah dan tujuan organisasi dengan baik. Ketegasan yang dimilikinya dapat mendorong dan menggerakkan anggota tim untuk bekerja secara selaras menncapai tujuan.
2. Memiliki integritas. Integritas menjadi pondasi penting dalam kepemimpinan. Kejujuran, konsisten, dan etika yang kuat membuat pemimpin lebih mudah dipercaya dan dihormati, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan kondusif.
3. Memiliki empati. Empati memungkinkan pemimpin memahami perasaan, kebutuhan, serta perspektif anggota tim. Pemimpin yang empati cenderung lebih bijaksana dalam mengambil keputusan, lebih tanggap dalam menyelesaikan konflik, dan lebih mampu membangun motivasi yang berkelanjutan.

Kelebihan seorang pemimpin pada akhirnya tercermin dari kemampuannya menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien, sehingga keberadaannya memberikan dampak nyata bagi kemajuan organisasi.

### **Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Merujuk pada pandangan Asmandri (2012) yang dikutip oleh Karuru dkk. (2024), organisasi dapat mengadopsi beberapa model kepemimpinan sebagai berikut:

- a. **Kepemimpinan Otoriter:** Pendekatan ini memusatkan seluruh otoritas dan pengambilan kebijakan pada figur pemimpin. Meskipun minim partisipasi anggota, model ini efektif untuk mencapai target secara cepat dan tegas karena arah kerja yang sangat terfokus (Fahmin et al., 2024).
- b. **Kepemimpinan Demokratis:** Model ini mengedepankan aspek kolaborasi dan musyawarah. Pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan ide dan inisiatif, sehingga keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama (Karuru et al., 2024).
- c. **Kepemimpinan Laissez-Faire:** Dalam gaya ini, kendali berada di tangan anggota tim. Pemimpin cenderung pasif dan memberikan otonomi penuh kepada bawahan untuk menentukan langkah serta solusi secara mandiri.
- d. **Kepemimpinan Pseudo-Demokratis:** Gaya ini merupakan bentuk "demokrasi semu" di mana pemimpin terlihat terbuka namun tetap memegang kendali penuh secara sepihak. Sebagai catatan penting, Hersey dan Blanchard mengingatkan bahwa efektivitas semua gaya di atas sangat bergantung pada tingkat kematangan atau maturity para anggota tim (Karuru et al., 2024).

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan sangat memengaruhi suasana kerja dan motivasi pegawai. Pemimpin yang efektif bukan hanya memahami berbagai gaya tersebut, tetapi juga mampu menyesuaikan pendekatannya dengan karakter, kemampuan, serta kebutuhan setiap anggota tim, sehingga kinerja organisasi dapat berkembang secara optimal.

### **Peran Kepemimpinan dalam Organisasi**

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberi inspirasi dan motivasi kepada karyawan, tetapi juga mengarahkan, mengelola perubahan, serta memastikan setiap langkah organisasi bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemimpin berperan dalam mengambil keputusan strategis, membangun kerja sama tim yang kuat, mengelola sumber daya secara tepat, dan menyelesaikan konflik agar aktivitas organisasi berjalan efektif dan efisien.

Pemimpin yang menempatkan peningkatan kompetensi sebagai prioritas biasanya akan fokus pada upaya pengembangan keterampilan dan kapasitas pegawai. Pendekatan semacam ini dapat mendorong kualitas kinerja menjadi lebih optimal. Kinerja sendiri dipandang sebagai hasil perpaduan antara upaya, kemampuan, dan peluang, yang tercermin melalui output pekerjaan. Dengan demikian, kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat pencapaian kerja individu maupun kelompok dalam organisasi, yang terbentuk dari berbagai faktor pendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi cara ia bertindak dan mengambil keputusan. Beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian, pengalaman, dan harapan pemimpin. Latar belakang, pengalaman kerja, dan karakter pribadi seseorang membentuk gaya kepemimpinannya, termasuk cara memahami masalah dan merespon berbagai situasi.
2. Harapan dan perilaku atasan. Pemimpin biasanya menyesuaikan tindakannya dengan nilai, tuntutan, dan ekspektasi dari atasan langsung, sehingga mempengaruhi pola kepemimpinannya sehari-hari.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan. Keberagaman kompetensi, kebutuhan, serta sikap bawahan membuat pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya agar dapat bekerja secara efektif.
4. Kebutuhan dan sifat tugas. Setiap jenis tugas memiliki tuntutan berbeda. Kompleksitas dan urgensi pekerjaan dapat mengarahkan pemimpin untuk menggunakan gaya kepemimpinannya yang lebih tegas, partisipatif, atau fleksibel.
5. Iklim dan kebijakan organisasi. Nilai-nilai, kebijakan, serta budaya kerja yang berlaku dalam organisasi turut membentuk bagaimana pemimpin dan bawahan saling berinteraksi.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja. Pola interaksi dengan sesama pemimpin atau kolega juga mempengaruhi dinamika kepemimpinan, terutama terkait koordinasi dan kerja sama lintas unit.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola berbagai elemen yang berperan dalam

hubungan kerja. Suatu tujuan organisasi dapat dicapai apabila pemimpin dan bawahan mampu membangun hubungan yang harmonis dan saling mendukung. Kemampuan menjalin interaksi sosial yang positif menjadi salah satu penentu penting keberhasilan kepemimpinan (Sukiyat, 2019).

Terdapat 3 peran utama seorang pemimpin:

1. Peran Interpersonal. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan hubungan social, seperti mewakili organisasi dalam kegiatan resmi, memberikan arahan serta bimbingan kepada bawahan, dan membangun kerja sama yang baik dalam tim.
2. Peran Informasional. Pemimpin bertugas mengakses, menghimpun serta memantau informasi terkait berbagai aktivitas organisasi. Informasi tersebut kemudian diolah dan disampaikan kembali kepada bawahan sebagai dasar dalam menjalankan pekerjaan maupun mengambil keputusan.
3. Peran pengambilan keputusan. Pemimpin terlibat langsung dalam menentukan pilihan strategis bagi organisasi. Proses ini dilakukan dengan bekerja sama bersama untuk mencari opsi yang paling tepat dalam mencapai tujuan.

Dalam menjalankan fungsi pengambilan keputusan, seorang pemimpin perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan dengan kondisi organisasi. Keputusan yang dihasilkan akan jauh lebih tepat apabila didukung oleh informasi yang lengkap dan akurat (Jannah et al., 2024).

Pemimpin yang efektif mampu memberikan dorongan kepada anggota organisasi dengan memenuhi kebutuhan psikologis mereka serta menyediakan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, pemimpin juga dituntut untuk mendorong tenaga pendidik agar terus meningkatkan kinerjanya melalui motivasi, bimbingan, dan penguatan profesional.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan yang tepat dapat dicapai apabila pemimpin melibatkan partisipasi anggota, menyampaikan informasi dengan jelas, serta memiliki visi yang jauh ke depan. Pemimpin juga berkontribusi dalam membangun budaya organisasi dengan menetapkan nilai, norma, dan praktik kerja yang menumbuhkan rasa keadilan, kebersamaan, dan inklusivitas.

## SIMPULAN

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi bukan sekadar menggerakkan orang untuk bekerja, tetapi merupakan proses memengaruhi, membimbing, dan membentuk arah organisasi melalui visi, misi, serta nilai-nilai yang disepakati bersama. Ukuran seorang pemimpin yang baik bukan terletak pada banyaknya pengikut atau lamanya ia memegang posisi, melainkan pada kemampuannya menumbuhkan dan melahirkan pemimpin-pemimpin baru di sekitarnya. Dalam praktiknya, hal ini diwujudkan melalui sikap-sikap penting, seperti membangun rasa hormat melalui hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan bawahan, memberikan motivasi secara konsisten meskipun dalam hal-hal yang sederhana, serta menumbuhkan rasa percaya diri bawahan dengan memberikan tanggung jawab dan umpan balik yang membangun tanpa menciptakan rasa takut atau tekanan berlebihan.

Selain itu, seorang pemimpin dituntut memiliki sejumlah kemampuan fundamental. Kemampuan analitis diperlukan untuk memahami dan menyelesaikan berbagai persoalan secara tepat, fleksibilitas membantu pemimpin beradaptasi dengan perubahan, dan keterampilan komunikasi memungkinkan terbangunnya hubungan yang sehat sekaligus penyampaian visi organisasi secara jelas. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kedekatan hubungan antarindividu atau rasa saling menyukai, tetapi dipengaruhi pula oleh kepribadian, kompetensi, bakat, karakter, dan legitimasi kewenangan yang melekat pada diri pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola atau cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pola ini tercermin melalui cara pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan instruksi, dan memperhatikan kebutuhan bawahannya. Berbagai gaya kepemimpinan seperti demokratis, otokratis, laissez-faire, karismatik, transformasional, maupun transaksional memiliki karakteristik dan dampaknya masing-masing terhadap suasana kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami kondisi, kemampuan, serta karakteristik anggotanya agar dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinan secara tepat sehingga kinerja organisasi dapat berkembang secara optimal.

Kepemimpinan sendiri memegang peran sentral dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak yang menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan seluruh anggota untuk mewujudkan tujuan bersama. Pemimpin yang efektif tidak hanya menyusun visi dan strategi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang sehat, mengelola perubahan, serta meningkatkan kinerja tim melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, kepemimpinan berperan dalam mendorong pengambilan keputusan yang partisipatif, menanamkan nilai dan norma organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam merespons berbagai dinamika, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). *Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo*. Jurnal Soshum Insentif, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Aditya, P., Setyaki, B., Al, G., Politeknik, F., & Pemasarakatan, I. (2021). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial *kepemimpinan (leadership) berkarakter dalam kemajuan organisasi 1. nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427–435. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Almaajid, R., Nabila Bidawi, H. F., Tania, F. N., Hadi, F., Ayundari, N. F., & Hadijaya, Y. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 12087–12094. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11814>
- Arif, M., Wahyuningsih, S., & Sunarsi, D. (2024). *Gaya kepemimpinan Asmandri*. (2012). *Teori dan aplikasi manajemen peningkatan mutu pendidikan sekolah dan madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 2(1), 53–56 <https://doi.org/10.32672/btm.v2i1.2103>.

- Bappeda Kobar. (2024, 23 Januari). *Peran penting pemimpin dalam organisasi. MMC Kotawaringin Barat*. Diakses dari <https://mmc.kotawaringinbaratkab.go.id/berita/peran-penting-pemimpin-dalam-organisasi>
- Busro, M. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dealls. (2025, 13 Maret). *14 Tipe-Tipe Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Tim*. Diakses dari <https://dealls.com/pengembangan-karir/tipe-tipe-kepemimpinan>
- Dr. Muhammad Subhan I, M.Eng,PCC,ACTC. Dr.Hj.Umalihayati,S.ST,S.KM.MPd. (2022). *gaya kepemimpinan*. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri (1)
- Fahmin, dkk. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, dan Model)*. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 2(1).
- Fallo, A. R. (2021). *Kualitas Pemimpin Dalam Organisasi Serta Implementasinya Secara Empiris di Indonesia*. Jurnal Administrasi Publik, 17(1), 58–71.
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Suryaningsih, L. H. W., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Organisasi*. Karimah Tauhid, 3(2), 1747–1763. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11908>
- Iswahyudi, dkk. (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (2021). *pentingnya kepemimpinan dalam organisasi*. 7823–7830.
- Jannah, A., dkk. (2024). *Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan*. Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 2(2).
- Karuru, dkk. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia. <https://doi.org/10.51178/jsr.v6i1.2299>
- Kepemimpinan Taman Belajar Kreatif Mekarsari Kabupaten Bogor Jawa Barat. Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan* DOI: <https://doi.org/10.51178/jsr.v6i1.2299>
- Kepemimpinan yang Efektif Mencapai Tujuan Organisasi di Indonesia* <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1087>
- Konsep-Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi* <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.507>
- LSPR Institute. (2024, 14 Maret). *Gaya kepemimpinan demokratis dan contohnya*. <https://www.lspr.ac.id/gaya-kepemimpinan-demokratis-dan-contohnya/>
- Lusitania, N., dkk. (2023). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26809–26810.
- Marayasa, I. N., Yuangga, K. D., Ahidin, U., Sugiarti, E., & Kencana, P. N. (2020). *Pelatihan Dasar*
- Nabawi, M. B., Malusu, S. M., & Kuswandi, A. (2025). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan Organisasi*. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 2(4), 629–634. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i4.5728>
- Pluxee. (2021, Juni 24). *Mengenal 10 macam gaya kepemimpinan yang disukai karyawan*. <https://www.pluxee.co.id/blog/macam-macam-gaya-kepemimpinan/>
- Sholehah, A. Z., Susanto, C. Z., Qotrunada, R., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2023). *Peran budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan publik*. Karimah Tauhid, 2(1), 352–359. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.8027>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). *Konsep kepemimpinan transformasional*. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 922–929.

- Sugianto, E. (2023). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Perguruan Tinggi*. Jurnal Sustainable, 6(2), 884–889.  
<https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i2.4425>
- Sukiyat. (2019). *Good leadership: Kepemimpinan era globalisasi pendidikan*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; RajaGrafindo Persada.
- Utami, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah
- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Dan Aplikasinya*.